

КЕЙС-МЕТОД: МЕТОДИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ

Принципово нові умови і зміст ділової активності, які склалися в нашій країні в зв'язку з переходом до ринку, кардинально змінили вимоги до якостей, якими повинні володіти фахівці, котрі хотіли б займатися управлінською діяльністю. Якщо раніше майбутнє логічно випливало з минулого, то в нових умовах управління повинно бути націлене на створення майбутнього часто повністю наперекір минулому. На перше місце часто виходить не логіка, а інтуїція і творчість. Це вимагає по-іншому поди-

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Ky

увазі як управління підприємством чи фірмою, так і можливість педагогічного управління. Адже відомо, що навчальна діяльність є різновидом управлінської діяльності).

Таким чином зміна вимог до фахівців-випускників ВНЗ у свою чергу поставила вимогу переглянути як зміст, так і методи навчання. Останнє, на нашу думку, є найбільш суттєвим.

Досягнення кінцевої мети освіти — трансформації знань у систему цінностей, вироблення необхідного ставлення до світу та природного способу поведінки у мінливому середовищі, яке розвивається в напрямку глобалізації, та в організації, що дедалі більше відчуває потребу в гнучкості — мабуть, неможливе, якщо опиратися у своїй роботі виключно на лекції та підручники.

Таку місію виконують інші методи навчання, серед яких не останнє місце займає кейс-метод. Незважаючи на загальновідомі переваги даного методу, досить часто можна почути думку про те, що даний метод є не завжди ефективним, є штучним, оскільки призводить до втрати часу на погано інформовану дискусію і навчання методом «спроб і помилок». За той же час добре продумані лекції, що викладаються досвідченими експертами, дозволяють швидше пройти набагато більшу кількість матеріалу.

Чи є ці висновки об'єктивними, як запобігти таким негативним враженням?

На нашу думку в кожному конкретному випадку проведення занять успіх може бути досягнутий при вірному та творчому ви-

користанні конкретних ситуацій самим викладачем, застосування ним відповідної методики аудиторної роботи з кейсами. Так, класичним варіантом моделі ситуаційного навчання є:

I етап — індивідуальне вивчення студентами тексту ситуації (як правило — позааудиторно);

II етап — постановка викладачем основних запитань по кейсу, вступне слово викладача;

III етап — розподіл студентів по малих групах (не більше 4—6 чоловік у кожній);

IV етап — робота студентів в складі малої групи;

V етап — презентація «рішень» кожної малої групи;

VI етап — загальна дискусія, запитання, виступи з місця;

VII етап — виступ викладача, його аналіз ситуації, підсумки.

(Всі інші моделі базуються на цій вихідній).

Крім цього, для ефективного використання кейсів необхідно, щоб були створені достатні організаційні умови:

- достатній час на ознайомлення з текстом кейсу, а значить більш глибоке знання інформації;

- достатній час для обговорення, щоб висновки були більш теоретично обґрунтованими, не поверховими;

- використання кейсів у комбінації з іншими активними методами, але не спонтанно, а у певній системі;

- бажано, щоб критична маса кейсів, що використовується в навчальному процесі, базувалася на місцевому матеріалі, який є відомим і для викладача, і для студента;

- і викладач, і студенти повинні усвідомити свою нову роль, місце в процесі навчання — кожний з них несе особисту відповідальність за якість та кінцевий результат навчання.

І. А. Балягіна, ст. викладач,

М. А. Богорад, ст. викладач
кафедра педагогіки та психології

НАВЧАННЯ МЕТОДОМ ДИСКУСІЇ, ЯК ЗАСІБ АКТИВІЗАЦІЇ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

Одним з важливих напрямів реформування освіти є процес її гуманізації.

Гуманізація освіти означає відхід від авторитарної педагогіки з її ставленням до студентів як до пасивного об'єкта впливу